

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM PENGEMBANGAN
KUALITAS KERJA**

(Studi BMT IFTIKHAR Klaten)



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada Jurusan
Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam**

Oleh:

OKI AYU MAWARSARI

I000160028

PROGAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM
PENGEMBANGAN KUALITAS KERJA (Studi BMT IFTIKHAR KLATEN)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

OKI AYU MAWARSARI

I000160028

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen pembimbing:



Dr. Imron Rosyadi, M.Ag.

NIDN. 0615036401

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM
PENGEMBANGAN KUALITAS KERJA (Studi BMT IFTIKHAR KLATEN)**

OLEH:

OKI AYU MAWARSARI

I000160028

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Agama Islam

Universitas Muhammdiyah Surakarta

Pada hari Selasa, 25 Agustus 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan penguji

1. Dr. Imron Rosyadi, M.Ag

(Ketua Dewan Penguji)

2. Fauzul Hanif Noor Athief, Lc., M. Sc.

(Anggota I Dewan Penguji)

3. Dr. Mu'inudinillah Basri, MA.

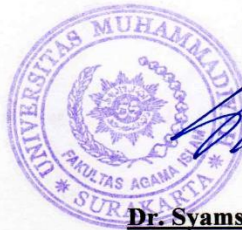
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

(.....)

(.....)

Dekan,



Dr. Syamsul Hidayat, M.Ag

NIDN. 0605096402

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain. Kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 17 September 2020

Penulis



Oki Ayu Mawarsari

1000160028

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM PENGEMBANGAN
KUALITAS KERJA DI BMT IFTIKHAR KLATEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting bagi organisasi dikarenakan SDM merupakan hal yang paling pokok guna menentukan kualitas kerja BMT, sehingga memerlukan perencanaan yang baik untuk membangun karakter maupun sifat SDM. Mengingat bahwa sekarang dunia bisnis sangatlah ketat sehingga memerlukan SDM yang unggul dalam memberikan pelayanan yang baik kepada para nasabah guna meningkatkan kualitas BMT Iftikhar. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan manajemen SDM yang dilakukan BMT iftikhar dalam mengembangkan kualitas kerja sehingga dapat diketahui strategi khusus untuk mengembangkan SDM dan cara meningkatkan kualitas kerja BMT Iftikhar. Adapun jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan metode deskriptif serta pengumpulan data menggunakan analisis kualitatif hasil dari wawancara dan dokumentasi. Hasil analisis menjelaskan bahwa manajemen SDM yang dilakukan oleh BMT Iftikhar Klaten sudah baik dengan melakukan pengelolaan karyawan secara teliti maka akan menghasilkan SDM unggul yang diharapkan BMT Iftkhar, sehingga berpengaruh terhadap citra baik BMT dan mensejahterakan para nasabah.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Manajemen, Kualitas kerja.

Abstract

Human resources management is very important to the organization because HR is the most basic thing to determine the quality of work BMT, so it requires good planning to build the character and nature of human resources. Considering that now the business world is very strict so it requires HR that excels in providing good service to customers to improve the quality of BMT Iftikhar. This research aims to describe the management of human resources conducted by BMT Iftikhar in developing quality work so that specific strategies to develop human resources and how to improve the working quality of BMT Iftikhar. This type of research is a field research with descriptive methods and data collection using qualitative analysis results of interviews and documentation. Analysis results explained that the human resource management conducted by BMT Iftikhar Klaten has been good with the management of employees carefully then will produce superior human resources that are expected BMT Iftkhar, so it affects the image of both BMT and the welfare of the customers.

Keywords: Human Resources, Management, Quality of work.

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumberdaya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara baik efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Efisien maupun efektivitas organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya

manusia/anggota organisasi itu sendiri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara proposional harus diberikan latihan dan pendidikan yang sebaik-baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin. Latihan dan pendidikan ini dilaksanakan baik untuk karyawan baru (agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan) maupun untuk karyawan lama (guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa datang). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan, bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia termaksud adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisien kerja mereka dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Perencanaan manajemen sumber daya manusia di BMT Iftikhar merupakan faktor penting yang sangat berpengaruh besar untuk perkembangan kualitas kerja agar tercapainya Visi dan Misi BMT Iftikhar. Mengingat ketatnya persaingan dibidang ekonomi tentunya tidak mudah bagi BMT Iftikhar untuk mempertahankan kualitas kerja dengan menciptakan inovasi baru dengan berasaskan syariat islam, BMT Iftikhar mempunyai strategi khusus guna menciptakan dan mengembangkan SDM yang unggul tangguh dengan berbagai proses seleksi baik untuk karyawan tetap, karyawan magang maupun karyawan baru, adapun proses seleksi tersebut diantaranya rekrutment, pembinaan karyawan, serta penilaian kerja karyawan. Maka perlu dilakukan penelitian tentang manajemen SDM yang dilakukan BMT Iftikhar Klaten untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kerja pada saat ini mengingat persaingan dunia kerja semakin ketat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, makamasalah yang akan dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimana manager BMT Iftikhar dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) untuk kemajuan dan pengembangan kualitas kerja BMT Iftikhar Polanharjo. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui dan mendeskripsikan manajer dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) untuk kemajuan dan pengembangan kualitas kerja BMT Iftikhar.

Terbentuknya tujuan menimbulkan beberapa manfaat yang dapat diambil yaitu sebagai berikut: Bagi akademik, hasil penelitian ini memiliki kegunaan dengan tujuan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi khususnya pada pengembangan sumber daya manusia di suatu organisasi. Secara praktis, sebagai referensi yang kemungkinan dilakukan pada penelitian yang sama, sebagai pembelajaran bagi penulis dalam menganalisis teori teori diperoleh, serta sebagai masukan dan bahan pertimbangan

kepada pihak perusahaan yang berperan dalam kebijakan yang berhubungan dengan pengembangan manajemen sumber daya manusia.

Secara umum manajemen dapat diartikan sebagai upaya mengatur sumber daya yang di miliki untuk mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Manajemen dapat di katakan sebagai ilmu karena kumpulan ilmu pengetahuan yang logis, rasional dan sistematis. Ilmu pengetahuan akan mengajarkan Peran Manajemen diantaranya sebagai berikut: 1) Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan pribadi, kelompok, organisasi, atau perusahaan. 2) Manajemen dibutuhkan untuk menciptakan keseimbangan diantara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran, dan kegiatan-kegiatan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi atau perusahaan. 3) Manajemen dibutuhkan untuk mencapai efisien dan produktivitas kerja organisasi atau perusahaan.

Pengelolaan SDM harus dilakukan secara benar sesuai dengan norma-norma yang berlaku akan memberi rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan yang manusiawi akan memberikan motivasi yang kuat kepada karyawan untuk memajukan perusahaan. Rasa memiliki perusahaan juga meningkat juga meningkat sehingga dengan motivasi yang kuat akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perlakuan juga diberikan dalam hal kesejahteraan dengan memberikan kompensasi, karier dan lingkungan kerja profesional. Dengan pengelolaan SDM yang benar maka aktivitas perusahaan berjalan sebagaimana mestinya sehingga mampu menghasilkan laba yang telah ditargetkan. Dengan demikian, unit fungsional sumber daya manusia telah terbentuk dan kini bertanggung jawab atas seperangkat tugas yang pelik dan luas yang berkaitan tidak hanya dengan perusahaan dan para karyawan saja, namun juga pemerintah dan entitas-entitas lainnya dari lingkungan eksternal.

BMT merupakan kependekan dari Baitul Mal Wa Tamwil atau dapat juga ditulis dengan baitul maal wa baitul tanwil. Secara *harfiah/lughawi* *baitul maal* berarti rumah dana dan *baitul tamwil* berarti rumah usaha. Baitul maal dikembangkan berdasarkan sejarah perkembangannya, yakni dimasa nabi sampai abad pertengahan perkembangan islam. Dimana baitul maal berfungsi untuk mengumpulkan sekaligus *mentasyarufkan* dana sosial. Sedangkan baitul tamwil merupakan lembaga bisnis yang bermotif laba. Sebagai bisnis, BMT lebih mengembangkan usahanya pada sektor keuangan, yakni simpan-pinjam. Usaha ini seperti usaha perbankan yakni menghimpun dana anggota dan calon anggota (nasabah) serta menyalurkannya kepada sektor ekonomi yang halal dan menguntungkan. Namun

demikian, terbuka luas bagi BMT untuk mengembangkan lahan bisnisnya pada sektor riil maupun sektor keuangan lain yang dilarang dilakukan oleh lembaga keuangan bank. Karena BMT bukan bank, maka ia tidak tunduk pada aturan perbankan. Aspek bisnis BMT menjadi kunci sukses mengembangkan BMT. Dari sinilah BMT akan mampu memberikan bagi hasil yang kompetitif kepada para deposannya serta mampu meningkatkan kesejahteraan para pengelolanya sejajar dengan lembaga lain. Sedangkan aspek sosial BMT berorientasi pada peningkatan kehidupan anggota yang tidak mungkin dijangkau dengan prinsip bisnis.

2. METODE

Penelitian merupakan cara untuk memperoleh suatu pengetahuan yang dilengkapi dengan data, ditinjau dari metodologi studi penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang tidak mengadakan perhitungan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder dengan melakukan wawancara langsung dan informasi data yang diperoleh dari pihak BMT Iftikhar Klaten, serta pengumpulan data menggunakan analisis data kualitatif yaitu dirumuskan untuk menjelaskan manajemen SDM yang dilakukan oleh BMT Iftikhar Klaten.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang paling pokok dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, begitu juga bagi BMT Iftikhar SDM merupakan suatu hal yang paling mendasar guna mewujudkan visi misi BMT sehingga perlu mengatur dan mengelolanya dengan baik, apabila SDM baik maka kualitas kerjanya juga baik. Manajemen SDM di BMT Iftikhar dilakukan dengan sangat baik dan teliti yaitu dengan cara memberikan tugas dan wewenang sesuai dengan job desknya, sehingga para karyawan dapat fokus dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Apabila ada karyawan yang belum paham akan tanggungjawabnya, maka karyawan yang lainnya saling mengingatkan dan saling menegur guna menjaga kualitas kerja karyawan maksimal dan pelayanan terhadap nasabah.

Target yang diharapkan BMT Iftikhar Klaten kepada seluruh karyawan BMT, Kedisiplinan karyawan dilihat dari kehadirannya sebelum masuk jam kerja, waktu kerja dimulai dari hari Senin-Kamis pukul 08.00 WIB-06.00 WIB sedangkan hari Jumat-Sabtu

pukul 08.00 WIB-14.00 WIB, Mampu bekerja sama dengan tim untuk membentuk BMT unggul dan melakukan seperangkat tugas yang diberikan sesuai dengan bidangnya, serta memenuhi target yang diharapkan, Mampu bersaing secara sehat terhadap lembaga lain.

Memiliki sikap keterbukaan antara pimpinan dengan karyawan tanpa membedakan jabatan, sehingga terjalin hubungan komunikasi yang mudah dan baik. BMT Iftikhar mempunyai strategi khusus untuk meningkatkan kualitas SDM dengan cara sebagai berikut: Pembinaan terhadap karyawan, Yaitu dengan memberikan dukungan dan motivasi kepada seluruh karyawan dipagi hari satu jam sebelum jam kerja dimulai, dengan tujuan membentuk karyawan yang profesional sehingga meningkatkan kualitas kerja BMT, karena karyawan merupakan akar dari BMT sebagai motor penggerak perusahaan. Pembinaan terhadap karyawan dapat menumbuhkan sikap percaya diri, semangat kerja, dan komunikasi antar karyawan menjadi lebih baik, serta memperlancar proses kerja karyawan. Pelaksanaan evaluasi untuk seluruh karyawan. Yaitu melaksanakan evaluasi setelah jam kerja selesai dengan tujuan agar para karyawan dapat melaporkan perkembangan pada setiap pekerjaannya. Pelaksanaan kegiatan pertemuan antara pimpinan pengurus BMT Iftikhar, Pertemuan para pengurus BMT Iftikhar ini dengan tujuan mengevaluasi kinerja karyawan yang dilaksanakan selama satu kali dalam satu bulan. Memberikan saran dan kritik kepada para karyawan apabila melakukan kesalahan maupun dalam menjalankan tugasnya kurang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini dilakukan dengan memberikan saran dan kritik langsung kepada yang bersangkutan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan teliti. Memberikan tunjangan dan fasilitas yang baik kepada karyawan (Biaya transportasi, cuti kerja, tempat kerja yang nyaman). Seluruh karyawan mendapatkan fasilitas sesuai dengan haknya, apabila ada karyawan yang memenuhi target maka akan diberikan penghargaan berupa gaji tambahan agar dapat memotivasi karyawan yang lain.

Sedangkan untuk menyejahterakan para nasabah BMT Iftikhar memiliki strategi yaitu sebagai berikut, Memberikan pelayanan yang terbaik terhadap anggota. Para karyawan dituntut untuk memiliki sikap ramah, sopan dan santun kepada para nasabah dengan tujuan agar seluruh nasabah merasa nyaman dengan pelayanan tersebut serta menjelaskan secara rinci kepada nasabah mengenai hal-hal yang belum dipahami. Menggunakan sistem jemput bola Yang dimaksudkan yaitu sistem pelayanan terhadap para nasabah dengan sistem antar jemput baik itu pada simpanan maupun dalam pembiayaan, jadwal penarikan angsuran simpanan maupun pembiayaan sesuai dengan waktu yang ditentukan di awal perjanjian. Hal ini yang menjadikan kelebihan BMT Iftikhar dengan

sistem jemput bola memudahkan dalam penarikan pembiayaan maupun pembiayaan yang bermasalah begitupula dengan nasabah, nasabah tidak perlu repot-repot datang ke BMT untuk melakukan pembayaran maupun angsuran. Berdasarkan penelitian penulis, manajemen SDM yang dilakukan oleh BMT Iftikhar untuk meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan nasabah sudah efektif, dalam hal ini dapat dilihat dari strategi dan pengelolaannya dalam membentuk kepribadian yang profesional sehingga berpengaruh terhadap kualitas kerja dan kenyamanan para nasabah.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dibahas dan penyajian analisis data oleh penulis diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa, BMT Iftikhar memperhatikan dengan teliti perilaku seluruh karyawan maupun kepada calon karyawan baru agar dapat menciptakan karyawan yang unggul sesuai dengan yang diharapkan BMT Iftikhar, untuk mencapai target yang diharapkan maka BMT Iftikhar mempunyai strategi khusus, yaitu: pembinaan terhadap karyawan, pelaksanaan evaluasi terhadap karyawan, pelaksanaan kegiatan pertemuan antara pengurus BMT Iftikhar, memberikan saran kepada karyawan apabila melakukan kesalahan, memberikan fasilitas yang baik kepada karyawan dan yang paling penting yaitu meningkatkan kualitas pelayanan terhadap nasabah. Dengan langkah-langkah tersebut maka terciptakan kualitas SDM yang unggul. Serta untuk meningkatkan kualitas kerja maka BMT Iftikhar mempunyai cara untuk mensejahterakan para nasabahnya dengan memberikan pelayanan yang baik dengan nasabah dan menggunakan sistem jemput bola, sehingga mempermudah administrasi dalam pembayaran maupun dalam angsuran. Apabila pelayanan kepada nasabah baik maka kualitas BMT Iftikhar juga semakin berkualitas.

4.2 Saran

Menurut penulis perlu memberikan BMT Iftikhar Klaten memberikan pelatihan kerja kepada karyawan tentang meningkatkan pelayanan yang baik terhadap nasabah guna meningkatkan kualitas kerja. Dan untuk karyawan BMT iftikhar diharapkan agar lebih teliti dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mengurangi kesalahan dalam bekerja. Sedangkan untuk mempermudah operasional BMT Iftikhar maka perlu menambah SDM guna memberikan pelayanan yang efektif kepada para nasabah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Soejono. 1999. *Metodo Penelitian Suatu Pemikiran dan Penerapan*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Martoyo, Susilo, Kolinel Kal.(Purn). 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.

- Nasir, Moh. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ridwan, Muhammad. 2004. *Manajemen Baitul Mal Wat Tamwil (BMT)*. Yogyakarta: UII Press.
- Soetjipto, Budi W, dkk. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Amara Books.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.